

# Tazkiya

## Jurnal Pendidikan Islam

GURU DAN PEMBELAJARAN EFEKTIF (Telaah Atas Praktik Pembelajaran di Sekolah)

HADIS TEMATIK TENTANG PENDIDIK

KEPROFESIONALAN DOSEN IAIN SU MEDAN DAN  
BEBERAPA VARIABEL DETERMINANNYA

KONSELING ISLAMI UNTUK PROBLEM SOLVING DALAM  
PENDIDIKAN ISLAM

URGENSI PENDIDIKAN NILAI DAN SIKAP DALAM PROSES  
PEMBELAJARAN (Suatu Langkah Inovatif Dalam Pendidikan)

URGENSI PENDIDIKAN AKHLAK DI LINGKUNGAN  
KELUARGA DALAM PERSPEKTIF IMAM AL-GHAZALI

OTENTISITAS PENELITIAN SANAD DAN MATAN DALAM  
PENENTUAN KESAHIHAN HADIS

KRITERIA MAKANAN YANG DIHARAMKAN DALAM  
HUKUM ISLAM

SEJARAH PERKEMBANGAN TASAWUF DAN ISTILAH-ISTILAH  
KUNCI DALAM ILMU TASAWUF

HAK AZASI DALAM PENDANGAN AL QUR'AN DAN HADIS

Diterbitkan oleh

**Jurusan Pendidikan Agama Islam**

Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara

Jl. Willem Iskandar Psr. V Medan Estate 20371

Telp/Fax: 061-6615683

***TAZKIYA*****JURNAL PENDIDIKAN ISLAM**

Vol. 1 No.1 Januari-Juni 2012

<b>Penanggung Jawab</b>	: Dr. H. Mardianto, M.Pd.
<b>Pimpinan Umum</b>	: Drs. Hendri Fauza, M.Pd.
<b>Ketua Penyunting</b>	: Drs. H. Syamsu Nahar, M.Ag.
<b>Wakil Penyunting</b>	: Syarbaini Saleh, S.Sos. M.Si
<b>Sekretaris Penyunting</b>	: H. Hasan Matsum, S.Ag., MA.
<b>Wakil Sekretaris Penyunting</b>	: Nasrul Syakur Chan, SS. M.Pd.

**PENYUNTING PELAKSANA :**

- |                                    |                           |
|------------------------------------|---------------------------|
| - Dr. Hj. Masganti Sitorus, M.Ag., | - Dr. Siti Halimah, M.Pd. |
| - Dra. Nurmawati, M.Pd,            | - Dr. H. Mardianto, M.Pd. |
| - Dra. Farida Jaya, M.Pd.          | - Ihsan Satria Azhar, MA. |

**PENYUNTING AHLI :**

Prof. Dr. H. Hasan Asari, MA.	: IAIN Sumatera Utara
Prof. Dr. Syafaruddin, M.Pd.	: IAIN Sumatera Utara
Prof. Dr. H. Haldar Putra Daulay, MA.	: IAIN Sumatera Utara
Prof. Dr. Dja'far Siddik, MA.	: IAIN Sumatera Utara
Prof. Dr. Zainuddin, M.Pd.	: Universitas Negeri Medan
Prof. Dr. Syamsul Nizar, MA.	: UIN Susqa Pekanbaru
Prof. Dr. Muhibbutthobari, M.Ag.	: IAIN Ar-Raniri Banda Aceh
Dr. Ibrahim Siregar, MCL.	: STAIN Padangsidempuan
Dr. Sulaiman Ismail, M.Ag.	: STAIN Cotkala Langsa
Dr. Ismail, M.Ag.	: IAIN Raden Patah Palembang

**BENDAHARA** : Humaidah, M.Ag.**DISTRIBUTOR** : Nur Asiah, M.Ag. - Drs. H. Miswar Rangkuti**TATA USAHA** : Asrizal*Diterbitkan Oleh* : Jurusan Pendidikan Agama Islam (PAI)

Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara Medan

Jl. Willem Iskandar Psr. V Medan Estate 20371 Telp/Fax: 061-6615683

## DAFTAR ISI

GURU DAN PEMBELAJARAN EFEKTIF (Telaah Atas Praktik Pembelajaran di Sekolah)	
☞ <i>Haidir</i> .....	01 - 16
HADIS TEMATIK TENTANG PENDIDIK	
☞ <i>Syamsu Nahar</i> .....	17 - 34
KEPROFESIONALAN DOSEN IAIN SU MEDAN DAN BEBERAPA VARIABEL DETERMINANNYA	
☞ <i>Salim</i> ..... ✓	35 - 46
KONSELING ISLAMI UNTUK PROBLEM SOLVING DALAM PENDIDIKAN ISLAM	
☞ <i>Humaidah Hasibuan</i> .....	47 - 61
URGENSI PENDIDIKAN NILAI DAN SIKAP DALAM PROSES PEMBELAJARAN (Suatu langkah Inovatif Dalam Pendidikan)	
☞ <i>Nur Asiah</i> .....	62 - 68
URGENSI PENDIDIKAN AKHLAK DI LINGKUNGAN KELUARGA DALAM PERSPEKTIF IMAM AL-GHAZALI	
☞ <i>Muhammad Arif Fadhillah Lubis, S.H.I., MSI &amp; Drs. Suherman, M.Ag.</i> .....	69-85
OTENTISITAS PENELITIAN SANAD DAN MATAN DALAM PENENTUAN KESAHIHAN HADIS	
☞ <i>Askolan Lubis</i> .....	86-95
KRITERIA MAKANAN YANG DIHARAMKAN DALAM HUKUM ISLAM	
☞ <i>Hasan Matsum</i> .....	96-115
SEJARAH PERKEMBANGAN TASAWUF DAN ISTILAH-ISTILAH KUNCI DALAM ILMU TASAWUF	
☞ <i>Salamuddin</i> .....	116-125

HAK AZASI DALAM PENDANGAN AL QUR'AN  
DAN HADIS

☞ *Sangkot Nasution* ..... 126-133

PETUNJUK PENGIRIMAN NASKAH ..... 134



# KEPROFESIONALAN DOSEN IAIN SU MEDAN DAN BEBERAPA VARIABEL DETERMINANNYA

*Salim*

*Dosen Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara  
Jl. Willem Iskandar Psr. V Medan Estate*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sumbangan variabel budaya, komunikasi interpersonal dan komunikasi intrapersonal terhadap keprofesionalan dosen. Penelitian ini dilaksanakan pada IAIN SU Medan dengan jumlah sampel 69 orang. Pengumpulan datanya dilakukan menggunakan kuesioner untuk keempat variabel. Hasil pengujian keempat hipotesis penelitian ini menunjukkan hubungan dan kontribusi variabel bebas baik sendiri maupun bersama-sama terhadap variabel terikat dengan nilai koefisien korelasi ( $r^2$ ) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) masing-masing sebesar 0.524 dan 0.2746.

**Kata Kunci :** Budaya, Komunikasi Interpersonal dan Komunikasi Intrapersonal, Keprofesionalan

## A. PENDAHULUAN

Meresponi perkembangan yang serba cepat dan serba mekanistik di segala bidang, diperlukan kualitas sumber daya manusia (*Man of Resources*) yang unggul. Dosen sebagai salah satu komponen terdepan di perguruan tinggi harus memenuhi persyaratan kemampuan profesional baik sebagai pendidik maupun sebagai pengajar dan pelatih. Tanggung jawab dosen untuk membawa mahasiswanya pada suatu kedewasaan atau taraf kematangan tertentu baik *psik-material* maupun *mental-spiritual*. Dalam rangka ini, tugas dan tanggung jawab dosen tidak hanya tenaga pengajar saja, tetapi juga harus berperan sebagai pendidik sekaligus pembimbing kepada mahasiswanya terutama dalam hubungannya dengan proses belajar mengajar. Dengan demikian, pengembangan sikap kompetensi profesional dosen mutlak diperlukan guna mendukung serta mencapai tujuan yang dicita-citakan.

Semangat dan upaya untuk mewujudkan keprofesionalan bagi dosen sebagai tenaga kependidikan yang bertugas pada pendidikan tinggi memiliki nilai penting dan strategis. Hal ini dikarenakan lulusan (*output*) yang akan dihasilkan oleh pendidikan tinggi tersebut harus memiliki berbagai kemampuan dan keterampilan yang menyebabkan ia mampu dan eksis menyelesaikan berbagai persoalan yang dihadapinya kelak. Atau paling tidak lulusan dari suatu pendidikan tinggi memiliki keunggulan komparatif dan keunggulan kompetitif (Mukhtar Buchori dalam Keluar dari Kemelut, 1997). Di samping itu pula, hasil rumusan tentang Undang-undang guru dan dosen (UUG dan UUD Tahun 2003) merupakan desakan untuk meningkatkan keprofesionalannya, meskipun dalam banyak hal terkesan *dipaksakan*.

Profesi dosen adalah suatu pekerjaan yang dimiliki seseorang yang berkaitan dengan kegiatan pendidikan dan pengajaran, pengetahuan, sikap, dan keterampilan guru dalam bidang pendidikan dan pengajaran. Selain itu, untuk dapat melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, maka dosen harus memiliki kemampuan profesional yaitu terpenuhinya beberapa kompetensi, sebagaimana dikemukakan oleh Depdikbud (1985), yaitu: Menguasai bahan pelajaran, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, penggunaan media atau sumber belajar, menguasai landasan-landasan pendidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi belajar siswa untuk kepentingan pengajaran, mengenal fungsi layanan BP di sekolah, dan memahami prinsip-prinsip dan mentafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Dalam rangka menyikapi tuntutan dan harapan dari pendidikan (khususnya perguruan tinggi) yang diemban saat ini, maka dosen sebagai suatu komunitas yang bekerja secara profesional perlu mengembangkan kemampuan komunikasi interpersonal, komunikasi intrapersonal dan budaya. Komunikasi interpersonal merupakan kemampuan memahami dan bekerjasama dengan orang lain. Komunikasi tidak terlepas dari setiap kehidupan manusia (Rogers, 1980). Gibsons dan Hodgetts (1986) mengatakan bahwa komunikasi merupakan suatu pemindahan makna atau pemahaman dari pengirim kepada penerima dan di dalamnya tercakup tiga bagian penting dari komunikasi yang efektif yakni pengirim, penerima, dan keberhasilan pengirimana makna.

Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang paling efektif untuk mengubah sikap, pendapat dan perilaku (*attitude, opinion, and behaviour*) seseorang. Komunikasi interpersonal berorientasi pada perilaku, sehingga penekannya pada proses penyampaian informasi dari satu orang ke orang lain. Komunikasi dipandang sebagai cara dasar untuk mempengaruhi perubahan perilaku dan yang mempersatukan proses kejiwaan (psikologi) seperti persepsi dan pemahaman disatu pihak dan bahasa di pihak lain. Komunikasi interpersonal melibatkan persepsi interpersonal, konsep diri, atraksi interpersonal dan hubungan interpersonal. Komunikasi mempengaruhi perkembangan relasional dan pada gilirannya (secara serentak)



perkembangan relasional akan mempengaruhi sifat komunikasi interpersonal yang terlibat dalam hubungan tersebut. Lebih lanjut, Komunikasi interpersonal yang efektif ditentukan beberapa unsur tetapi hubungan interpersonal adalah yang paling penting. Hubungan interpersonal itu sendiri terdiri atas tiga faktor, yaitu: Saling percaya, sikap suportif, dan sikap terbuka (Rakhmat, 1994). Selain itu persepsi interpersonal, konsep diri, rasa empati dan simpati juga merupakan faktor yang cukup menonjol atau penting dalam komunikasi interpersonal. Hal ini menunjukkan bahwa empati dan simpati adalah faktor pendukung utama dalam komunikasi interpersonal.

Abizar (1988), komunikasi interpersonal juga ditentukan oleh watak dari hubungan yang dibangun itu dan semuanya akan bersumber dari konsep diri. Terdapat saling hubungan antara konsep diri dengan apa yang orang lain pikirkan mengenai diri kita. Komunikasi interpersonal dalam penelitian ini dilihat dari beberapa ciri yang mencerminkan seorang dosen membangun kerjasama dengan orang lain untuk memperoleh pengetahuan baru: (1) upaya pengakraban, meliputi: Penciptaan kondisi dan penyesuaian diri. (2) memahami orang lain, meliputi: rasa percaya, simpati, dan empati terhadap orang lain. (3) keterbukaan, meliputi: menerima pendapat orang lain dan memperbaiki diri.

Komunikasi intrapersonal merupakan kemampuan untuk membentuk suatu model diri sendiri sehingga berlaku secara efektif dalam kehidupannya (Brandith, 1998). Sebagai seorang dosen maka segala sesuatu yang dilaksanakan dan diputuskan tentu sudah melewati berbagai pertimbangan, termasuk pula pilihannya sebagai seorang dosen. Karena sudah menjadi pilihan hidupnya maka ia akan berusaha dengan senang hati serta berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal. Begitu juga hal dengan keahlian serta mata kuliah yang diasuhnya tentu sudah melalui dengan pertimbangan yang matang. Dalam pengertian yang sederhana kemampuan yang dikehendaki dalam komunikasi intrapersonal ini adalah mendudukan dengan proporsional tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab dosen yang disesuaikan dengan: (1) kecakapan, (2) keahlian, (3) minat yang dimilikinya, (4) perhatian, (5) keputusan, dan (6) kemampuannya.

Sedangkan budaya meliputi nilai-nilai yang disadari dan tidak disadari, ide, sikap, dan simbol yang membentuk tingkah laku manusia dan diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Dari sudut pandang pendidikan, budaya dalam pengertian di atas sangatlah penting. Akan tetapi, seorang dosen perlu memberikan respons pada semua jalan hidup dan nilai, ide dan sikap yang ke semuanya apakah itu diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya atau tidak. Budaya (*culture*) sebagai himpunan kepercayaan, sikap, dan pola perilaku (kebiasaan dan tradisi) yang dimiliki oleh anggota-anggota suatu masyarakat dan diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui sosialisasi. Nilai-nilai kebudayaan dan kepercayaan biasanya relatif stabil sepanjang masa, tetapi dapat berubah dari

satu ke generasi lainnya sehubungan dengan perubahan-perubahan yang terjadi di dalam masyarakat.

## **B. TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kontribusi budaya, komunikasi interpersonal dan komunikasi intrapersonal baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama terhadap keprofesionalan dosen IAIN SU Medan.

## **C. LANDASAN TEORETIS**

### **1. Budaya**

Teori yang digunakan untuk variabel budaya berasal dari Keegan (1996), Royal, *et. al.* (2000), dan Wells & Pressly (1996). Disimpulkan budaya adalah sebagai himpunan kepercayaan, sikap, dan pola perilaku (kebiasaan dan tradisi) yang dimiliki oleh anggota-anggota suatu masyarakat dan diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui sosialisasi. Nilai-nilai kebudayaan dan kepercayaan biasanya relatif stabil sepanjang masa, tetapi dapat berubah dari satu ke generasi lainnya sehubungan dengan perubahan-perubahan yang terjadi di dalam masyarakat. Sedangkan komponen dari budaya (*culture*) adalah nilai, bahasa, mitos, pakaian, agama, dan material artifacts yang mempengaruhi perilaku seseorang termasuk keprofesionalan dosen.

### **2. Komunikasi Intrapersonal**

Pendapat ahli yang digunakan adalah Abizar (1988), Rakhmat (1994), Thoha (1995), Brandith (1998). Komunikasi interpersonal dalam penelitian ini dilihat dari beberapa ciri yang mencerminkan seorang dosen membangun kerjasama dengan orang lain untuk memperoleh pengetahuan baru, dengan indikator-indikator: (1) upaya pengakraban, meliputi: Penciptaan kondisi dan penyesuaian diri. (2) memahami orang lain, meliputi: rasa percaya, simpati, dan empati terhadap orang lain. (3) keterbukaan, meliputi: menerima pendapat orang lain dan memperbaiki diri.

### **3. Komunikasi Interpersonal**

Brandith, (2000). Dalam pengertian yang sederhana kemampuan yang dikehendaki dalam komunikasi intrapersonal ini adalah mendudukan dengan proporsional tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab dosen yang disesuaikan dengan indikator: (1) kecakapan, (2) keahlian, (3) minat yang dimilikinya, (4) perhatian, (5) keputusan, dan (6) kemampuannya.



## D. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan terhadap dosen IAIN SU Medan dengan jumlah sampel sebanyak 69 orang. Sesuai dengan variabel penelitian ini, ada empat jenis data yang dikumpulkan: 1) budaya, 2) komunikasi interpersonal, 3) komunikasi intrapersonal, 4) keprofesionalan dosen. Keempat variabel penelitian tersebut menggunakan angket skala Likert dan instrumen yang dirancang sendiri oleh peneliti. Hasil analisis menunjukkan kuesioner budaya menghasilkan  $r_{hitung}$  sebesar 0.8549, komunikasi interpersonal 0.8531, komunikasi intrapersonal 0.7875, dan keprofesionalan dosen 0.8888.

## E. HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil perhitungan regresi sederhana budaya dengan keprofesionalan dosen diperoleh persamaan garis regresi adalah  $\hat{Y} = 77.396 + 0.500X_1$ . Pengujian signifikansi sebagai berikut:

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Source	Statistics				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	428.631	1	428.631	12.308	.001 <sup>b</sup>
	Residual	2333.138	67	34.823		
	Total	2761.768	68			

a. Predictors: (Constant), B U D A Y A (X1)

b. Dependent Variable: KEPROFESIONALAN DOSEN (Y)

Harga koefisien korelasi ( $r$ ) budaya terhadap keprofesionalan dosen adalah positif yakni  $r_y$ , sebesar 0.394. Sedangkan kekuatan hubungan budaya terhadap keprofesionalan dosen ditunjukkan dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0.155. Ternyata hasil perhitungan menunjukkan bahwa  $F_{hitung} \geq F_t$ . Dengan demikian model persamaan regresi dinyatakan signifikan. Perhitungan regresi sederhana komunikasi interpersonal terhadap keprofesionalan dosen adalah  $\hat{Y} = 87.052 + 0.380X_2$ . Pengujian signifikansi dan linearitas sebagai berikut:

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Source	Statistics				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	276.677	1	276.677	7.469	.008 <sup>b</sup>
	Residual	2485.091	67	37.091		
	Total	2761.768	68			

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI INTERPERSONAL (X2)

b. Dependent Variable: KEPROFESIONALAN DOSEN (Y)

menjelaskan hubungan dan kontribusi antara budaya, komunikasi interpersonal dan komunikasi intrapersonal secara bersama-sama terhadap keprofesionalan dosen.

## F. PEMBAHASAN

*Temuan Pertama.* Terdapat kontribusi yang signifikan antara budaya terhadap keprofesionalan dosen. Kontribusi yang diberikan oleh variabel budaya terhadap keprofesionalan dosen adalah sebesar 15.52%. Hubungan antara variabel budaya terhadap keprofesionalan dosen IAIN SU Medan adalah 0.394. Hal ini berarti bahwa apabila faktor budaya yang dibawa dan mempengaruhi seseorang dalam kehidupannya baik/tinggi, maka hal ini mempengaruhi serta memberikan sumbangan terhadap keprofesionalan dosen yang juga akan cenderung baik/tinggi. Sebaliknya, apabila faktor budaya yang dibawa dan mempengaruhi seseorang dalam kehidupannya rendah/buruk, maka keprofesionalan dosen juga akan cenderung rendah/tak berkualitas.

Untuk persamaan regresi diperoleh  $\hat{Y} = 77.396 + 0.500X_1$ . Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa terjadi korelasi positif yang mana apabila skor budaya dosen naik, maka keprofesionalan dosen juga akan naik. Sebagai prediksi dapat dijelaskan pula bahwa jika faktor budaya dosen meningkat satu skor, maka skor keprofesionalan dosen juga akan naik sebesar 0.500. Nilai konstanta intersepsi (a) sebesar 77.396 mengindikasikan bahwa jika nilai koefisien regresi budaya dosen ( $bX_1$ ) tidak terus dinaikkan, maka keprofesionalan dosen cenderung menurun bahkan dapat mencapai angka hingga 77.396. Hal ini boleh jadi karena faktor budaya yang terdapat di dalam diri seseorang sangat menentukan kualitas kerja yang dilakukannya.

*Temuan Kedua.* Terdapat kontribusi yang signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap keprofesionalan. Kontribusi yang diberikan komunikasi interpersonal terhadap keprofesionalan dosen IAIN SU Medan sebesar 10.0489%. Hubungan antara komunikasi interpersonal terhadap keprofesionalan dosen adalah 0.317. Hal ini berarti bahwa apabila komunikasi interpersonal sesama dosen yang terjadi baik di dalam maupun di luar kampus berjalan dengan baik, maka keprofesionalan dosen IAIN SU Medan juga akan cenderung tinggi/berkualitas. Sebaliknya, jika tingkat komunikasi interpersonal sesama dosen berjalan dengan buruk, maka keprofesionalan dosen IAIN SU Medan juga akan cenderung rendah/tak berkualitas.

Untuk persamaan regresi diperoleh  $\hat{Y} = 87.052 + 0.380X_2$ . Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa terjadi korelasi positif yang mana apabila skor komunikasi interpersonal naik, maka keprofesionalan dosen juga akan naik. Sebagai prediksi dapat dijelaskan pula bahwa jika faktor komunikasi interpersonal meningkat satu skor, maka skor keprofesionalan dosen akan naik sebesar 0.380. Nilai konstanta intersepsi (a) sebesar 87.052 mengindikasikan bahwa jika nilai koefisien regresi



komunikasi interpersonal ( $bX_2$ ) tidak terus dinaikkan, maka keprofesionalan dosen cenderung menurun bahkan dapat mencapai angka hingga 87.052. Hal ini boleh jadi karena komunikasi interpersonal merupakan sarana dan media yang paling efektif untuk saling tukar menukar informasi, pengalaman, ilmu dan berbagai hal-hal penting lainnya antara sesama dosen. Dengan dasar dan kenyataan ini akan memungkinkan seseorang dapat mengembangkan kemampuannya sehingga dapat tumbuh lebih optimal lagi.

*Temuan Ketiga.* Terdapat kontribusi yang signifikan antara komunikasi intrapersonal terhadap keprofesionalan dosen. Kontribusi yang disumbangkan sebesar ( $R^2 = 0.329 \times 100\% = 10.8241\%$ ). Hubungan antara komunikasi intrapersonal terhadap keprofesionalan dosen IAIN SU Medan adalah 0.329. Hal ini berarti bahwa apabila komunikasi intrapersonal yang terdapat dalam diri seseorang dosen tinggi/baik, maka keprofesionalan dosen juga akan cenderung tinggi/berkualitas. Sebaliknya, jika tingkat komunikasi intrapersonal rendah/buruk, maka keprofesionalan dosen juga akan cenderung rendah/tak berkualitas. Hal ini disebabkan karena komunikasi intrapersonal berhubungan dengan kemampuan seseorang dalam hal membentuk diri dan eksistensinya sebagai wujud manusia yang utuh. Dengan demikian, hal ini akan tercermin dari perilaku yang ditunjukkan dalam kehidupan sehari-hari termasuk dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan dan pengajaran di perguruan tinggi.

Dari hasil analisis di atas dapat pula dipahami bahwa selain budaya, komunikasi interpersonal, ternyata komunikasi intrapersonal juga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keprofesionalan dosen IAIN SU Medan. Dalam arti ini, seorang dosen tidak hanya dituntut hanya mengandalkan budaya akademiknya saja tetapi juga harus membina komunikasi interpersonal dan komunikasi intrapersonalnya dengan sesama dosen baik yang terjadi di dalam maupun di luar kampus. Sebagai salah satu upaya untuk mempermudah dan mewujudkan kondisi yang demikian, sangat dituntut peran dan keikutsertaan pimpinan tertinggi suatu lembaga (dalam hal ini Rektor IAIN SU Medan) sebagai top manajer melakukan penciptaan kondisi akademik, sosial, dan budaya yang dilandasi dengan nilai-nilai pendidikan. Dengan model pembinaan ini sangat dimungkinkan tumbuhnya budaya akademik dan kemampuan profesional di lingkungan IAIN SU Medan.

*Temuan Keempat.* Terdapat kontribusi yang signifikan antara budaya, komunikasi interpersonal dan komunikasi intrapersonal secara bersama-sama terhadap keprofesionalan dosen. Kontribusi yang disumbangkan variabel budaya, komunikasi interpersonal dan komunikasi intrapersonal terhadap keprofesionalan dosen IAIN SU Medan adalah sebesar ( $R^2 = 0.524 \times 100\% = 27.46\%$ ). Pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi ganda menunjukkan hubungan ketiga variabel bebas dalam penelitian ini (faktor budaya, komunikasi interpersonal dan komunikasi



intrapersonal) dengan variabel terikat (keprofesionalan dosen IAIN SU Medan) dalam penelitian ini adalah sebesar 0.524.

Dari perhitungan persamaan regresi dengan menggunakan analisis regresi sederhana diperoleh harga ketiga koefisien arah ( $bX_1$ ) sebesar 0.395, ( $bX_2$ ) 0.281, dan ( $bX_3$ ) 0.441 dengan nilai konstanta sebesar 31.985. Dengan demikian persamaan regresinya adalah  $\hat{Y} = 31.985 + 0.395X_1 + 0.281X_2 + 0.441X_3$ . Ketiga variabel bebas dalam penelitian ini, yakni faktor budaya, komunikasi interpersonal dan komunikasi intrapersonal sangat penting ditingkatkan secara terus menerus sebagai faktor pendukung utama dalam melahirkan keprofesionalan dosen melaksanakan tugas-tugas pendidikan dan pengajaran di tingkat perguruan tinggi. Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dipahami bahwa ketiga variabel bebas ini juga merupakan faktor yang sangat dominan untuk dikembangkan serta diintervensi secara kontinu terutama oleh dosen sendiri dan pimpinan lembaga terkait (Rektor IAIN SU Medan) sebagai pengambil kebijakan di tingkat institusional dalam rangka meningkatkan keprofesionalan para dosen.

Banyak kalangan menilai bahwa salah satu persoalan mendasar dari rendahnya mutu pendidikan nasional adalah rendahnya kompetensi profesional dosen. Rendahnya kompetensi profesional dosen ini tampaknya berkaitan dengan empat persoalan yang akan diuraikan berikut ini:

*Pertama*, dari segi pengadaan guru dan dosen terkesan terlalu banyak lembaga yang berwenang menghasilkan pendidik formal. Akibat banyaknya lembaga penghasil pendidik formal ini, tingkat kualifikasi di lapangan sangat bervariasi; ada yang dikatakan profesional, semi profesional dan bahkan tidak profesional. *Kedua*, pola pengangkatan dosen yang dilakukan saat ini belum menjamin bahwa yang diangkat adalah mereka yang berlatar belakang kemampuan akademik yang tinggi. *Ketiga*, pola penempatan dosen yang bersifat sentralistik sehingga sangat mudah ditemui di lapangan. Di mana suatu perguruan tinggi sangat kekurangan untuk mata kuliah tertentu, sedangkan di perguruan tinggi lain berlebihan, demikian sebaliknya. *Keempat*, pola pembinaan dosen yang dilakukan saat ini tampaknya belum membedakan adanya penghargaan dalam hal promosi kenaikan pangkat antara mereka yang profesional dan mereka yang tidak profesional, yang rajin dan tidak rajin dan sebagainya.

Bertitik tolak dari kenyataan-kenyataan tersebut, maka pembenahan masalah yang berkaitan dengan dosen seyogyanya diarahkan pada pembentukan kompetensi profesional mereka yang berfokus pada kriteria tersebut.

*Pertama*, seorang dosen sebaiknya memiliki penguasaan bidang ilmu pengetahuan tertentu yang akan diajarkan di depan kelas (*cognitive based competency*). Dengan kemampuan ini para dosen tidak hanya dapat menggeluti bidang pendidikan dan pengajaran melainkan profesi lain yang sesuai dengan bidang keahlian mereka. *Kedua*, seorang diharapkan memiliki kemampuan profesional yang tinggi untuk

menerapkan ilmu yang diperoleh itu sesuai dengan tuntutan bidang profesi pendidikan dan pengajaran serta keilmuan secara luas. Dalam kaitan ini seorang guru diharapkan dapat menunaikan tugasnya sebagai seorang dosen (*performance based competency*) yang tidak hanya memperhatikan aspek taraf perkembangan kognitif, afektif dan psikomotorik mahasiswa, akan tetapi juga dapat mengajarkan konsep-konsep keilmuan secara benar. *Ketiga*, seorang dosen diharapkan memiliki sikap kemandirian (*affective based competency*) yang tinggi yang memungkinkan mereka dapat bersaing dengan profesi lainnya. Sikap kemandirian ini akan mendasari keseluruhan penunaian tugas profesionalnya baik sebagai tenaga kependidikan maupun sebagai tenaga profesional non kependidikan. *Keempat*, seorang dosen diharapkan dapat memberi kontribusi berharga dalam kerangka kepentingan peningkatan prestasi belajar mahasiswa. Dosen yang profesional dalam pandangan ini adalah mereka yang dapat meningkatkan hasil belajar mahasiswanya. Ini berarti bahwa kemampuan yang dituntut dari seorang dosen adalah kemampuan untuk mengubah (*impact based competency*) kemampuan kognitif, afektif dan psikomotorik mahasiswa sehingga dapat tercipta peningkatan mutu sebagaimana diharapkan. *Kelima*, seorang dosen diharapkan memiliki kemampuan eksploratoris yang tinggi terhadap bidang kependidikan dan non kependidikan. Kemampuan amat penting dimiliki sebagai tenaga profesional, karena dunia saat ini berubah sangat cepat sehingga diperlukan kemampuan beradaptasi dengan tuntutan baru ini. Kemampuan eksploratori ini (*exploratory based competency*) dimaksudkan agar pada dosen senantiasa tergugah untuk meningkatkan mutu layanan profesionalnya. Dengan demikian, mereka sangat sensitif dengan masalah-masalah yang terjadi di sekitarnya sehingga akan lebih proaktif dan inovatif, kreatif dan produktif.

## G. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan penelitian dapat diambil beberapa kesimpulan. *Pertama*, terdapat kontribusi yang signifikan antara budaya terhadap keprofesionalan dosen. Budaya dan keprofesionalan guru berkorelasi sebesar 0.394. Dengan demikian 15.52% varians keprofesionalan dosen dapat dijelaskan oleh budaya. *Kedua*, terdapat kontribusi yang signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap keprofesionalan dosen. Komunikasi interpersonal dan keprofesionalan dosen IAIN SU Medan memiliki korelasi sebesar 0.317. Kontribusi yang disumbangkan sebesar  $R^2 = 0.317 \times 100\% = 10.0489\%$ . *Ketiga*, terdapat kontribusi yang signifikan antara komunikasi intrapersonal terhadap keprofesionalan dosen. Komunikasi interpersonal dan keprofesionalan dosen memiliki korelasi sebesar 0.329. Kontribusi yang disumbangkan sebesar  $R^2 = 0.329 \times 100\% = 10.8241\%$ . *Keempat*, terdapat kontribusi yang signifikan antara budaya, komunikasi interpersonal dan komunikasi intrapersonal secara bersama-sama terhadap keprofesionalan dosen. Hubungan ketiga variabel bebas dengan variabel terikat



sebesar 0.524. Kontribusi yang disumbangkan sebesar  $R^2 = 0.524 \times 100\% = 27.4576\%$ . Hal ini berarti bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini berhubungan dan sekaligus memberikan kontribusi yang positif terhadap keprofesionalan dosen IAIN SU medan.

## H. SARAN

Berdasarkan hasil dan implikasi dalam penelitian selanjutnya dapat diajukan beberapa saran. *Pertama*, pimpinan lembaga perguruan tinggi IAIN SU Medan agar menciptakan iklim akademis yang tercermin dari perwujudan keprofesionalan para dosen. Meningkatkan serta mengembangkan keprofesionalan dosen menjadi kebutuhan yang mendesak dilaksanakan untuk menjadikan perguruan tinggi yang berpredikat sebagai "pabrik sumberdaya manusia" dapat terpenuhi. *Kedua*, dosen agar dapat menumbuhkan kembangkan budaya yang positif baik di dalam maupun di luar kampus. Sejalan itu pula, ia seyogyanya menciptakan komunikasi interpersonal dan komunikasi intrapersonal dengan para sesama maupun dengan dirinya sendiri. hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan keprofesionalan dosen dalam menjalankan tugas pendidikan dan pengajaran di lembaga pendidikan tinggi. Di samping itu kepada para dosen juga diharapkan untuk memaksimalkan aspek tridharma perguruan tinggi, meliputi pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat secara integral dan profesional.

## I. DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Abizar. (1988). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Proyek Pengembangan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (P2LPTK).
- Buchori, Mukhtar. (1997). *Transformasi Pendidikan Untuk Menyongsong Abad ke XXI*. Makalah disampaikan pada diskusi panel tentang Peningkatan Mutu Pendidikan dalam Menyongsong Abad ke XXI dalam Rangka Lustrum VII IKIP Malang, 19 Oktober 1997.
- Brandt, Ronald. S. (2000). *Education In New Era*. Alexandria: Association for Supervision and Curriculum Development (ASCD).
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. (1985). *Pendidikan Tenaga Kependidikan Berdasarkan Kompetensi (PTKKBK)*. Jakarta: Proyek Pengembangan Pendidikan Tinggi, Direktorat Pendidikan Tinggi.
- Hardjana, A. M. (2003). *Komunikasi Intrapersonal dan Interpersonal*. Jakarta: Kanisius.
- Kerlinger, Fred. N dan Elazar Pedhazur. (1973). *Multiple Regression in Behavioral Research*. New-York: Holt, Rinehart and Winstons.



- Kreps, Gary L. (1990). *Organizational Communication: Theory and Practice*. New York: Long Man.
- Mulyasa, E. (2005). *Menjadi Guru Profesional, Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rakhmat, Jalaluddin. (1994). *Psikologi Komunikasi*, Cetakan Kesembilan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Suyadi, Ace dan Tilaar, H.A.R. (1993). *Analisis Kebijakan Pendidikan: Suatu Pengantar*, Cetakan Pertama. Bandung: PT. Remadja Rosdakarya.
- Tilaar, H.A.R. (2002). *Membenahi Pendidikan Nasional*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Tuckman, Bruce W. (1972). *Conducting Educational Research*. New York: Holt, Riehart and Winston.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Fokusmedia.

**TAZKIA** Jurnal Pendidikan Islam diterbitkan oleh Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara, memuat tulisan berupa konseptual, resume hasil penelitian, atau pemikiran tokoh, yang berkenaan dengan pendidikan dan keagamaan.